

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan mengenai hubungan insentif dengan motivasi kerja di 3Monkees.Inc Bandung dan diharapkan kesimpulan berikut dapat menjawab rumusan masalah yang ada. Secara keseluruhan, dalam penelitian ini terbukti adanya dukungan dari teori-teori dan penelitian terdahulu bahwa adanya hubungan positif antara insentif dengan motivasi kerja. Hal tersebut dapat dikatakan menjawab hipotesis penelitian yaitu “Terdapat hubungan insentif dengan motivasi kerja di 3Monkees.Inc Bandung”.

##### 5.1.1 Insentif di 3Monkees.Inc Bandung

Insentif yang ada di 3Monkees.Inc Bandung secara keseluruhan sudah sangat baik. Hal tersebut ditunjukkan melalui jawaban para responden yang mayoritas menjawab “Sangat Setuju” pada pernyataan-pernyataan mengenai insentif yang berjumlah 5 butir dengan rentang skala 1-4 dengan nilai rata-rata 3,54. Namun, ada responden yang masih merasa insentif di 3Monkees.Inc Bandung belum terlaksana dengan baik dan belum dirasakan manfaatnya karena terdapat responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” dan “Tidak Setuju”. Maka dari itu, insentif di 3Monkees.Inc Bandung berperan penting bagi para karyawan. Berdasarkan wawancara lebih lanjut, beberapa hal terjadi di 3Monkees.Inc Bandung. Pertama pemberian gaji yang ada dibawah UMR, gaji yang dipatkan oleh karyawan yaitu sebesar Rp.1.500.000 untuk *vaporista*/penjaga toko dan kepala toko mendapatkan gaji sebesar Rp.3.000.000, sedangkan manajer mendapatkan gaji di atas UMR Kota Bandung yaitu sebesar Rp.5.000.000. Selain itu, penghasilan rata-rata toko berdasarkan wawancara lebih lanjut adalah sebesar Rp.150.000.000 – Rp.200.000.000 maka dari itu, komisi yang diberikan kepada karyawan rata-rata Rp.1.000.000 – Rp.2.000.000 per bulannya. Pembayaran gaji yang selalu dibayarkan tepat waktu setiap tanggal 1 dan pemberian komisi tanggal 15. Pemberian komisi di perusahaan juga berdasarkan wawancara lebih lanjut sudah

layak diakarenakan menambah pendapatan para karyawan cukup besar yaitu Rp.1.000.000 – Rp. 2.000.000. Keadilan pemberian komisi di perusahaan juga sudah berjalan dengan baik karena berdasarkan wawancara lebih lanjut, para karyawan mengatakan adanya keterbukaan atau tranparansi terhadap hasil penjualan perusahaan, dengan itu komisi yang diberikan oleh perusahaan karyawan dapat dilihat juga oleh para karyawan. Maka dari itu, kelayakan, keadilan, dan ketepatan waktu kemenarikan komisi yang ada di perusahaan sudah berjalan dengan baik berdasarkan hasil wawancara lebih lanjut yang sudah dilakukan.

### **5.1.2 Motivasi Kerja di 3Monkees.Inc Bandung**

Motivasi kerja yang ada di 3Monkees.Inc Bandung secara keseluruhan sudah dilakukan oleh para karyawan. Hal tersebut ditunjukkan melalui jawaban para responden yang mayoritas menjawab “Sangat Setuju” pada pernyataan-pernyataan mengenai motivasi kerja yang berjumlah 9 butir dengan rentang skala 1-4 dengan nilai rata-rata 3,502. Namun, ada responden yang masih belum melakukan motivasi kerja dalam dirinya karena terdapat responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” dan “Tidak Setuju”. Maka dari itu, motivasi kerja sudah diimplementasikan di 3Monkees.Inc Bandung. Berdasarkan hasil wawancara lebih lanjut, para karyawan termotivasi saat bekerja karena adanya dorongan pribadi untuk memenuhi kebutuhan, termotivasi untuk mencapai atau melebihi target perusahaan guna mendapatkan komisi yang ada di 3Monkees.Inc Bandung.

### **5.1.3 Hubungan Insentif dengan Motivasi Kerja di 3Monkees.Inc Bandung**

Berdasarkan hasil penelitian pada bab 4 dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara insentif dengan motivasi kerja di 3Monkees.Inc Bandung. Hasil tersebut diperoleh melalui uji korelasi Spearman menggunakan IBM SPSS 29 dengan nilai (+) 0,663, nilai tersebut termasuk dalam kategori “Kuat”. Hasil tanda (+) memiliki arti adanya hubungan yang positif. Maka dari itu, dapat disimpulkan adanya hubungan (+) sebesar 0,663 antara insentif dengan motivasi kerja di 3Monkees.Inc Bandung.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang terdapat di atas, peneliti dapat memberikan beberapa saran dan masukan untuk 3Monkees.Inc Bandung. Berikut merupakan saran dari peneliti untuk 3Monkees.Inc Bandung:

1. Meningkatkan dan mempertahankan pemberian insentif di 3Monkees.Inc Bandung secara menyeluruh agar tidak adanya kesenjangan atau perbedaan antara satu dengan lainnya.
2. Meningkatkan persentase komisi yang diberikan 3Monkees.Inc Bandung kepada karyawan agar lebih termotivasi lagi dalam bekerja.
3. Memberikan apresiasi khusus kepada karyawan yang memiliki kinerja lebih dibanding dari karyawan lainnya secara objektif.
4. Mempertahankan keadilan dan kelayakan yang sudah ada di 3Monkees.Inc Bandung dalam pemberian insentif.
5. Mempertahankan program pemberian komisi yang ada di 3Monkees.Inc Bandung.
6. Mempertahankan motivasi tinggi yang ada sudah tertanam di karyawan 3Monkees.Inc Bandung.
7. Meningkatkan keselamatan kerja di 3Monkees.Inc Bandung yaitu pemberian asuransi kepada karyawan agar mereka lebih merasa diperhatikan oleh perusahaan.
8. Mengadakan pelatihan serta pengembangan untuk para karyawan untuk melatih *soft skill* dan *hard skill*.
9. Melakukan pemberian fasilitas yang lebih kepada karyawan seperti tempat istirahat yang nyaman agar menciptakan motivasi kerja yang lebih tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Z. (2023). Hubungan Antara Insentif dengan Motivasi Kerja Karyawan di PT Karya Pelindung Nusantara.
- Agusli, R., Putri, K, U. 2014. Desain Aplikasi Perhitungan Komisi Karyawan Berbasis Web.
- Agustina Dewi, S., & Trihudyatmanto, M. (2020). "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara)". *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2, 113–122.
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021, April 24). "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. Almaududi | J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)". <http://jmas.unbari.ac.id/index.php/jmas/article/view/233/183>
- Andini, S. P., & Kasmiruddin, K. (2017). Pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 4(1), 1-15.
- Andréas, H., & Alfonso, V. (2020). Spearman rank correlation of the bivariate Student and scale mixtures of normal distributions. *Journal of Multivariate Analysis*, 179, 1-11.
- Astuti, H. D., & Iskandar, D. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Chitose Internasional Tbk.). *E-Proceeding of Management*.
- Badan Pusat Statistik. (2023). Persentase merokok pada penduduk umur  $\geq 15$  tahun menurut kelompok umur.
- Bissilisin, W. B., Fanggidae, R. E., Maak, C. S., & Timuneno, T. (2023). Pengaruh Insentif dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Driver Grabbike di Kota Kupang.
- Boone, L. E., & Kurtz, D. L. (2011:261). *Contemporary business: International student version* (14th ed.). Wiley.
- Candrawati, Desiana Dian, Al-Musadieq, M, Soe'oad Hakam, M. 2013. "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan".
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

- George, J. M., & Jones, G. R. (2011:181-186). *Organizational Behavior* (3rd ed.). Pearson Education.
- Ghassani, A. A. (2024). Hubungan Antara Sikap Tentang Insentif dengan Motivasi Kerja Karyawan Sales di PT. Accentuates.
- Ghozali, Imam. (2018). "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, I Gede Agus Surya, Dewi, AA Sagung Kartika. (2020). Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Nonfinansial, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- Harianja, Marihot Tua Effendi, (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan Keenam Belas, Yogyakarta : Penerbit BPEE.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan keenam belas). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M.S. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi ed.). Jakarta : Bumi Aksara.
- Hustia, A. (2020, December 15). "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi". Hustia | Jurnal Ilmu Manajemen.
- Marhumi, S., & Nugroho, H. setyo. (2018). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.T. Media Fajar Koran. Jurnal Economix, 6, 1–11.
- Mariauli, D., & Gultom, A. (2017). Hubungan Antara Persepsi tentang Insentif dengan Motivasi Kerja Karyawan Marketing PT Bernofarm.
- Meutia, K. I., & Narpati, B. (2021). Kontribusi beban kerja dan insentif terhadap kepuasan karyawan pada perusahaan manufaktur.
- Miranti, M., & Perkasa, D. H. (2023). "Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ridho Sejahtera jaya" (Vol. 1, Issue 1).
- Mulyono, D. (2020). Hubungan Antara Insentif dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Perusahaan X Kota Semarang.
- Nugroho, N., Chua, E., Arwin., Han, W.P., Wilinny. 2019. Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Global Mitra Prima

- Oktavia, S. (2022). Hubungan Insentif dengan Motivasi Kerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka Kabupaten Solok Tahun 2022.
- Palalu, S. R., Dengo, S., & Plangiten, N. N. (2018). Hubungan Antara Insentif dengan Motivasi Kerja Aparat Pemerintah Desa di Kecamatan Kauditan Kabupaten Minasaha Utara.
- Permatasari, Indah (2020) Pemberian Insentif, Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kuningan.
- Putri, A. (2022). Hubungan Insentif dengan Motivasi Kerja pada Karyawan di PT. Mega Mas Plaza Bangunan Medan. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Rabetri, L. (2020). Hubungan Penerimaan Insentif dengan Motivasi Kerja Guru di SMK Negeri 1 Sintuk Toboh Gadang Kabupaten Padang Pariaman (Vol. 2, Issue 1).
- Rahayu, Y. (2022). Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Driver PT. Tokoton Meiwa Indonesia. Media Informasi Penelitian Kabupaten Semarang, 4(1), 120-127.
- Rahmawan, A., Masruroh, S. 2020. Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Pasuruan.
- Rivai, V. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik.
- Rivai, Veitzhal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Murai Kencana.
- Riyanto, S., Anto, D, C. 2022. Pengaruh Kompetensi, Semangat Kerja dan Tim Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.
- Safiullah, A. B. (2015). *Employee Motivation and its Most Influential Factors: A study on the Telecommunication Industry in Bangladesh. World Journal of Social Sciences Issue.*
- Sakti, T. (2016) Sejarah Pertama Kali Vapor Di Indonesia Dan Perkembangannya. Tersedia di: <https://vapeterbaik.com> (10 November 2017)
- Sani, S. C. (2023). Hubungan Keterlambatan Pembayaran Premi (Insentif) Terhadap Motivasi Kerja Crew Floating Crane Ratu Giok di PT. Kartika Samudra Adijaya.

- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang”. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42.
- Sarwoto, 2000, *Manajemen Personalia Dan Kepemimpinan* , Pioner Jaya : Bandung
- Sarwoto. (2010). *Dasar - Dasar Organisasi Dan Manajemen*. Ed. Ghalia. Jakarta.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Sihombing, I. K., & Fitriani, N. (2015). Hubungan Insentif (premi) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(1), 8-16.
- Silalahi, Ulber. 2019. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif, 4nd Edition*.
- Siringoringo, M., Damanik, E. O. P., & Purba, J. W. P. (2023). Analisis Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Fresh Laundry Pematangsiantar. In *Manajemen : Jurnal Ekonomi USI* (Vol. 5, Issue 1).
- Statista. (2023). *Percentage of respondents who vape worldwide*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta
- Sulistiana, I., Syahrinullah. 2023. Pengaruh Pemberian dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Ekspedisi J&T Sampit.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ketiga). Jakarta: Kencana.
- Wang, B., Wang, R., & Wang, Y. (2019). *Compatible matrices of Spearman's rank correlation*. *Statistics & Probability Letters*, 151, 67–72. <https://doi.org/10.1016/j.spl.2019.03.015>
- Widi, K. D. K. (2023). Hubungan Reward Finansial Insentif dengan Kinerja Perawat di RSUD Bangil Pasuruan.
- Yani, H. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Mitra Wacana Media.
- Yuandra, S, B, L., Atika. Analisis Implementasi Perhitungan Komisi Agent Asuransi Pada PT AJS Bupmiutera Cabang Meda. Zainal, V. R. (2018).

Zainal, V. R. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Rajagrafindo Persada.

Zebua, E, S, A., Telaumbanua, E., Lahuga, A. 2022. Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT.PLN (PERSERO) UP3 Nias.